



Fokus Vorsorge

Februar 2025

Zukunftstrends Wohin steuert die berufliche Vorsorge? **Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen** Interessen der Versicherten als zentrale Priorität
Die Vorsorgewelt in 2000 Zeichen Verwässerung **News** Infos und Aktuelles



Judith Yenigün-Fischer
Redaktorin «Fokus Vorsorge»

Grund zum Feiern

Das BVG feiert in diesem Jahr seinen 40. Geburtstag. Seit seiner Einführung im Jahr 1985 hat sich viel verändert: Wir leben länger, arbeiten vermehrt Teilzeit und wechseln häufiger den Job. Mehr als ein Drittel der Schweizer Erwerbstätigen arbeitet heute Teilzeit, bei den Frauen sind es fast 60%. Mehrfachbeschäftigung und häufige Stellenwechsel sind zur neuen Normalität geworden.

Es gibt immer weniger firmeneigene Vorsorgeeinrichtungen. Der Anteil der Versicherten in Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen (SGE) stieg von 56% im Jahr 2004 auf 76% Ende 2022. Diese Entwicklung bringt Vorteile, aber auch Risiken mit sich.

Ein Problem ist die Verwässerung. Die SGE streben zwar ein Wachstum an, müssen jedoch darauf achten, dass dieses gesund erfolgt und sich die finanzielle Situation der bestehenden Anschlüsse nicht verschlechtert. Wenn die letzte Gruppe der ersten Generation dieses Jahr in Rente geht, kommt das organische Wachstum der Branche zum Stillstand. Das Gewicht in den Vorsorgeeinrichtungen verschiebt sich zunehmend von den aktiven Versicherten zu den Rentnern. Diese Entwicklung erhöht den finanziellen Druck.

Trotz Herausforderungen bleibt die 2. Säule ein Erfolgsmodell. Es gibt also Grund zum Feiern – aber auch noch viel zu tun, damit die 2. Säule lange gesund leben kann. Stiftungsräte haben zum Glück trotz einer Fülle an Vorschriften immer noch viel Gestaltungsfreiheit und müssen nicht warten, bis irgendwann wieder einmal eine politische Reform gelingt.

Zukunftstrends

Wohin steuert die berufliche Vorsorge?

Die 2. Säule ist ein zentraler Pfeiler der Schweizer Altersvorsorge. Sie trägt wesentlich zur finanziellen Sicherheit für fast alle Schweizer Erwerbstätigen und Pensionierten bei. Deshalb muss sie sich stets an grundlegende Veränderungen wie etwa die alternde Gesellschaft oder die Umgestaltungen in der Arbeitswelt anpassen.

Der Grundauftrag der 2. Säule muss mit dem Wandel in Gesellschaft, Politik und der Branche selbst Schritt halten. Dabei müssen die Verantwortlichen einer Vorsorgeeinrichtung einige Entwicklungen besonders im Blickfeld haben. Der vorliegende Beitrag skizziert ausgewählte Veränderungen und fasst deren Auswirkungen auf die 2. Säule zusammen, ohne sie zu werten.

Gesellschaftliche Veränderungen

Anders als zur Einführung des BVG-Obligatoriums im Jahr 1985 ist der Arbeitsmarkt vielschichtiger geworden. Gegenwärtig arbeitet in der Schweiz mehr als ein Drittel in Teilzeit, bei den Frauen sind es sogar fast 60 %. Mehrfachbeschäftigungen haben zugenommen. Seit den neunziger Jahren hat sich die Zahl der Erwerbstätigen in der Schweiz nicht zuletzt wegen einer höheren Beteiligung der Frauen von knapp 4 Millionen auf über 5.3 Millionen Personen ausgeweitet. Jährlich wechselt in der Schweiz jeder fünfte Erwerbstätige seine Stelle und damit meist auch seine Pensionskasse. Der Grossteil der Vorsorgeeinrichtungen reagiert auf diese Veränderungen

in der Arbeitswelt, indem überobligatorische Leistungen angeboten werden, die insbesondere tiefe Einkommen aus Teilzeitanstellungen besser absichern.

Hinzu kommen die Trends in der Demografie. Dank grossen Fortschritten in der Prävention und Behandlung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen geht die Sterblichkeit in den Altersgruppen ab 60 Jahren seit etwa 1970 zurück. Das hat zu einer alternden Gesellschaft geführt. Standen bei Einführung der AHV noch 44 Erwerbsjahre im Durchschnitt 13 Jahren als Rentenbezüger gegenüber, sind daraus inzwischen 24 Bezugsjahre geworden. Diese verlängerte Bezugsdauer entspricht faktisch einer Rentenerhöhung, ohne deren nachhaltige Refinanzierung die Altersvorsorge nicht gesichert ist.

Umrahmt werden diese zwei Trends von einem dritten: Individualisierung. Unsere Gesellschaft hat sich von alten Abhängigkeiten befreit, die Lebensentwürfe sind breiter gefächert und damit auch die Ansprüche an die berufliche Vorsorge. Die Pensionskassen bilden diese Erwartungen etwa mit wähl-



Lukas Müller-Brunner

Direktor,
Schweizerischer Pensionskassenverband ASIP

baren Sparbeiträgen ab oder führen 1e-Pläne ein. Aber auch die Vielzahl an unterschiedlichen Vorsorgeplänen bei Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen oder die Illusion einer freien Pensionskassenwahl gehen in diese Richtung.

Triebkräfte in der 2. Säule

Neben den Trends in der Gesellschaft sind Wendepunkte zu beobachten, die sich innerhalb der 2. Säule manifestieren. Im Jahr 2025 wird das organische Wachstum der Branche zu einem Stillstand kommen. Wenn 40 Jahre nach der Einführung des BVG-Obligatoriums die letzte Gruppe der «first Generation» in den Ruhestand wechselt, wird allein die Weiterführung des gesetzlichen Minimums kein Wachstumstreiber mehr sein.

In eine ähnliche Richtung wirkt der «Babyboomer-Effekt». Mit der Pensionierungswelle der geburten- und kapitalstarken Jahrgänge verschiebt sich mehr Gewicht (zumindest gemessen in Kapital) von Aktiven zu Rentnern. Branchenweit dürfte damit zum einen das Langleben-Risiko steigen, zum andern wird der Handlungsspielraum bei Sanierungen eingeschränkt, da sich dieser faktisch auf aktive Versicherte und die Arbeitgeber beschränkt. Umgekehrt ist allerdings auch plausibel, dass die Stabilität der einzelnen Kassen zunimmt, da die Rentendeckungskapitalien in der Regel langfristig zur Verfügung stehen und kaum Schwankungen wie z. B. bei Teilliquidationen ausgesetzt sind.

Ungebrochen bleibt in jüngster Zeit ausserdem der Trend zu Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen zulasten von firmeneigenen Kassen.¹ Durch diesen Strukturwandel entstehen zwar grössere Einheiten mit mehr Skaleneffekten insbesondere hinsichtlich ihrer Risikofähigkeit. Durch die Konsolidierung werden jedoch die Erschütterungen gravierender, sollten eine oder mehrere dieser grossen Gebilde in finanzielle Schieflage geraten. Dennoch gilt es zu bedenken, dass gerade grössere Arbeitgeber oder die öffentliche Hand kaum vom Alleinstellungsmerkmal einer eigenen, selbst gestaltbaren Vorsorgeeinrichtung abrücken dürften.

¹ Siehe auch Artikel von [Laetitia Raboud](#).

Politische und regulatorische Umgestaltungen

Auf dem politischen Parkett wird die berufliche Vorsorge regelmässig zu einem Spielball verschiedener Interessen und Akteure. Zunächst wird die 2. Säule immer wieder als Heilsbringer für alle möglichen Anliegen betrachtet, und die Vorsorgeeinrichtungen werden mit immer mehr Aufgaben beladen, die jenseits der eigentlichen Vorsorge anzusiedeln wären. Jüngste Beispiele für dieses Gebaren sind Vorschriften zu Datenschutz und Informatik, zu nachhaltigen Anlagen und Abstimmungen an Generalversammlungen oder zur Umsetzung von Scheidungsurteilen. Anschaulich zeigt sich dieser Regulierungseifer im BVG und in der BVV 2, deren Seiten sich in den letzten zwei Jahrzehnten mehr als verdoppelt haben. Damit steigt in den Kassen nicht nur der Verwaltungsaufwand. Es können auch Zielkonflikte entstehen, wenn z. B. das Streben nach einer optimalen Risikostreuung mit anderweitigen Vorschriften kollidiert.

Ausserdem wird die berufliche Vorsorge häufig in den Verteilungskampf bei der Altersvorsorge hineingezogen. Wegen der alternden Gesellschaft verlängert sich wie bereits erwähnt die Bezugsdauer der Renten in der 2. Säule. Zugleich kämpft die umlagefinanzierte AHV mit absehbaren Defiziten, da den Zahlungen der Erwerbstätigen immer mehr Rentner gegenüberstehen. In der Auseinandersetzung um eine stabile Finanzierung der beiden Säulen entsteht so zwangsläufig ein Verteilungskampf um den «politischen Franken», der eben nur einmal ausgegeben werden kann.

Von vielen Akteuren wird die berufliche Vorsorge schliesslich auch als toxisches Dossier wahrgenommen. Immerhin ist nach 2010 und 2017 nun zum dritten Mal eine Vorlage zur beruflichen Vorsorge an der Urne gescheitert. Damit dürfte der politische Wille für einen grossen Wurf auf absehbare Zeit fehlen. Realistisch sind deshalb zum einen bloss kleinere gesetzgeberische Anpassungen. Zum andern müssen Systemrisiken über Nebenschauplätze gelöst werden, was das heute schon komplexe Gebilde zu einem Flickwerk machen kann.

Die föderale berufliche Vorsorge bleibt also gleich an mehreren Fronten herausgefordert. Allerdings hat die Branche in der Vergangenheit stets bewiesen, dass sie wandlungsfähig ist und sich auf neue Gegebenheiten ausrichtet, wenn man ihr keine allzu strengen regulatorischen Fesseln anlegt und der bewährten sozialpartnerschaftlichen Führung den Vortritt lässt.



Wie sollte die Altersvorsorge in der Schweiz in zehn Jahren aussehen?



Bálint Keserü

eidg. dipl. Pensionsversicherungsexperte,
Aon Schweiz AG

Unabhängig davon, ob eine BVG-Reform noch erfolgreich sein wird, müssen wir in den nächsten zehn Jahren eine Situation erreichen, in der alle Arbeitnehmenden, auch diejenigen im Tieflohnbereich oder mit befristeten Arbeitsverhältnissen, adäquate Vorsorgeleistungen haben. Die Fortschritte der Digitalisierung sollten sowohl in der Verwaltung der Pensionskassen als auch im Umgang mit verschiedenen Stakeholdern genutzt werden. Die neuen Möglichkeiten der KI sollten effizient und gezielt in der 2. Säule eingesetzt werden. Fairness zwischen Generationen muss ein wichtiger Aspekt sein und die Sensibilität dafür sollte gefördert und gestärkt werden. Die Vielfalt der Pensionskassen-Landschaft muss beibehalten werden. Die Koexistenz von kleinen und grossen Pensionskassen, Sammelstiftungen und firmeneigenen Vorsorgeeinrichtungen sowie die Diversität im Plan-Design tragen zu einem System bei, das auch in Zukunft flexibel und reaktionsfähig bleibt. Der Einbezug und das Engagement von Personen ausserhalb des Fachbereichs sollte beibehalten oder gestärkt werden. Das Milizsystem und das allgemeine Interesse der Öffentlichkeit stärken das Vertrauen in die 2. Säule. Gesellschaftliche Veränderungen wie der Anstieg nicht-traditioneller Familienmodelle und flexibler Karrierewege dürfen die Pensionskassen nicht als exotische Ausnahmefälle betrachten. Sie müssen dieser Entwicklung mit ihren Lösungen schnell und flexibel Rechnung tragen.

Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen

Interessen der Versicherten als zentrale Priorität

Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen zählen immer mehr Versicherte. Das oberste Organ muss die Interessen der Versicherten in den Mittelpunkt seiner Tätigkeit stellen. Gewisse Geschäftsmodelle gefährden jedoch das finanzielle Gleichgewicht.

Die Zahl der Vorsorgeeinrichtungen nimmt jedes Jahr um rund 4 % ab. Dieser erhebliche Rückgang ist insbesondere auf die Auflösung von firmeneigenen Vorsorgeeinrichtungen zurückzuführen, deren Zahl seit 2004 um beinahe 60 % gesunken ist.

Als Folge davon stieg die Zahl der bei Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen (SGE) Versicherten kontinuierlich an. Während dieser Anteil 2004 erst 56 % betrug, war er Ende 2022 bereits auf 76 % gestiegen. 85 % der einer SGE angeschlossenen Versicherten sind bei den 50 grössten SGE versichert.

Eine systembedingte Notwendigkeit als Gewinnquelle

Der Zuwachs an SGE ist nicht nur auf die Herausforderungen zurückzuführen, die sich kleinen Vorsorgeeinrichtungen aufgrund der zunehmenden Komplexität des Systems stellen, sondern auch auf die Vorteile, die grössere Einrichtungen

bieten. Das Führen einer Vorsorgeeinrichtung sowie der Einsitz im obersten Organ setzen umfassende Fachkenntnisse in verschiedenen Bereichen voraus. Und je kleiner eine Vorsorgeeinrichtung ist, desto höher sind die Fixkosten zulasten der einzelnen Versicherten.

Für kleine und mittlere Unternehmen stellen SGE deshalb oft eine sinnvolle Lösung dar, sowohl aus Kostensicht als auch aufgrund der Professionalisierung. Die Folge sind flexiblere Vorsorgepläne, geringere Vermögensverwaltungskosten aufgrund des grösseren Vermögensvolumens und optimierte Dienstleistungen.

Die SGE erfüllen zweifellos ein Bedürfnis, können aber auch eine gewisse Gefahr für das System darstellen, wenn die Unternehmen, die sie führen, in erster Linie gewinnorientiert operieren und die Interessen der Versicherten nicht mehr im Mittelpunkt stehen.



Laetitia Raboud
Direktorin in der
Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge (OAK)

Auch wenn die Zahl der von gewinnorientierten Unternehmen geführten SGE gering ist, erfordert die Bedrohung, die von ihnen für den Bereich der beruflichen Vorsorge ausgeht, besondere Wachsamkeit. Vor dem Hintergrund potenzieller Interessenkonflikte ist insbesondere dem Konzept der sich konkurrenzierenden Vorsorgeeinrichtungen Beachtung zu schenken. Die Kontrollpyramide der beruflichen Vorsorge muss jederzeit darüber wachen, dass die wirtschaftliche Attraktivität einer SGE und der Gewinn, den ihr Wachstum für das Unternehmen, das sie verwaltet, generiert, weder die finanzielle Stabilität noch die Interessen der Versicherten gefährden.

Komplexe Strukturen, grosse Verantwortung und eine angemessene Aufsicht

Durch die praktisch massgeschneiderten Lösungen, die je nach Anschluss mehr oder weniger grosse Autonomie der Vorsorgewerke und die teilweise hochkomplexen Solidaritätsbeziehungen werden die Strukturen der SGE immer undurchsichtiger.

Die damit einhergehenden Schwierigkeiten belasten alle Akteure des Systems, insbesondere aber das oberste Organ der Vorsorgeeinrichtung. Die Erwartungen an die Mitglieder dieses Gremiums und die Verantwortung, die auf ihnen lastet, steigen stetig. Eine besonders grosse Herausforderung stellt das vom Gesetzgeber gewollte und im System der 2. Säule verankerte Milizsystem dar.

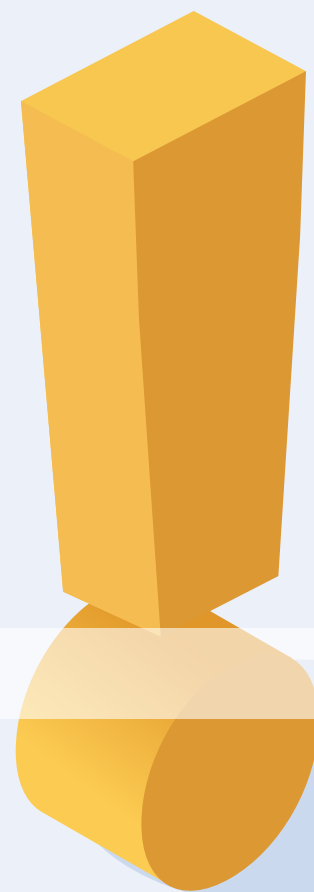
Die zunehmende Heterogenität und Intransparenz der Vorsorge-landschaft stellt aber auch die Aufsicht vor zahlreiche Herausforderungen. Während die kantonalen und regionalen Aufsichtsbehörden ihr Augenmerk gezielt auf Governance-Aspekte (insbesondere Interessenkonflikte und wirtschaftliche Abhängigkeitsverhältnisse) richteten, hat die OAK BV mehrere spezifische Weisungen erlassen beziehungsweise geplant, die unter anderem den Wettbewerb zwischen Vorsorgeeinrichtungen oder die Rechtsgeschäfte mit Nahestehenden thematisieren.

Die 2. Säule muss eine Sozialversicherung bleiben

Die SGE sind zu einem festen und kaum noch wegzudenkenden Bestandteil des Vorsorgesystems geworden, da sie vielen kleinen Unternehmen eine passende Vorsorgelösung bieten. Damit sie diese angemessen begleiten können, muss die Kontroll- und Aufsichtspyramide aber über die erforderlichen Instrumente verfügen. Das oberste Organ muss sich seiner in Art. 51a BVG festgelegten unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben bewusst sein und in der Lage sein, diese völlig unabhängig wahrzunehmen. Besondere Aufmerksamkeit und Bedeutung muss deshalb der angemessenen Ausbildung der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter, der paritätischen Vertretung und der Vermeidung von Interessenkonflikten beigemessen werden.

Angesichts der vielen Formen von SGE kann es schwierig sein, die Funktionsweise jeder einzelnen zu verstehen. Es gibt indessen ein zentrales Unterscheidungsmerkmal: das jeweilige Geschäftsmodell.

Die 2. Säule ist eine Sozialversicherung und muss es auch bleiben. Als solche müssen die Dienstleistungen und das Wachstum immer im Interesse der Versicherten stehen. Somit müssen sich Vorsorgeeinrichtungen, die von gewinnorientierten Unternehmen geführt werden, sowohl im eigenen Interesse als auch im Interesse ihrer Versicherten von diesen Unternehmen emanzipieren. Dadurch kann das Vertrauen in die berufliche Vorsorge gewahrt werden.



Die Vorsorgewelt in 2000 Zeichen

Verwässerung

Es gibt eine Kategorie von Sprachbildern, die so hübsch sind, weil sie sich selbst erklären. Die Verwässerung zählt dazu, da man ahnt, was damit gemeint sein könnte. Ein Verdünnen einer wertvollen Flüssigkeit vielleicht, um nicht das Panschen von Wein zu erwähnen.

Schutz des Bestands

Im Kontext der 2. Säule ist die Verwässerung ein Problem, das vor allem Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen betrifft. Diese wollen zwar alle wachsen, um grösser zu werden. Aber sie müssen auch darauf achten, dass sie gesund wachsen und dass sich die finanzielle Situation der bestehenden Anschlüsse nicht verschlechtert. Deshalb sind sie sehr restriktiv und offerieren nur dann einen Neuanschluss, wenn der anklopfende Bestand gesund ist. Das heisst: mehr junge (aktive) Versicherte als Rentner und solide finanziert. Sonst würde eben der Deckungsgrad der Kasse verwässert (und das Risikoprofil verschlechtert). Dies fällt bei kleineren Kassen umso stärker ins Gewicht.

Fiktives Rechenbeispiel

Darum, weil eben die grossen Sammelstiftungen mittels Underwriting in ihrer restriktiven Anschlusspolitik darauf achten, keine

Verwässerung zuzulassen, ist das nun folgende Rechenbeispiel rein fiktiv.

Die Sammelstiftung Careless hat ein Vermögen von 110 Millionen und einen Deckungsgrad von 110 %. Nun schliesst sich ein Bestand der Firma Ahnungslos an mit einem Vermögen von 25 Millionen und Verpflichtungen von 25 Millionen (Deckungsgrad 100 %). Neu hat Careless ein Vermögen von 135 Mio. Franken und Verpflichtungen von 125 Millionen. Der Deckungsgrad beträgt neu 108 %, womit sich dieser für die bisherigen Versicherten von Careless verschlechtert hat.

Verwässerte Anlagen

Darum lehnt die Sammelstiftung Careless in der Regel selbst einen ausgeglichenen Bestand wie jenen der Firma Ahnungslos ab. Sammelstiftungen zeichnen generell nicht zu viele Neugeschäfte. Ein Nebenaspekt der Verwässerung betrifft die Kapitalanlagen. Da Neueintritte einer Sammelstiftung ihr Vermögen in der Regel bar einbringen und es schwierig ist, Cash anzulegen, kann so eine Neuzzeichnung auch die Anlagen verwässern.

Regelmässige Überprüfung ihres Vorsorgewerkes zahlt sich aus

Ein Konkurrenzvergleich des Anschlussvertrags bei einer Pensionskasse ist unerlässlich, um sicherzustellen, dass die Konditionen vorteilhaft sind. Entscheidende Treiber für eine Überprüfung sind das Ende der Vertragslaufzeit, wesentliche Änderungen der Rahmenbedingungen oder negative Entwicklungen bei den finanziellen Kennzahlen der Pensionskasse. Ein solcher Vergleich mit nachfolgenden Massnahmen hilft, die besten Konditionen für die Mitarbeitenden zu bieten und die Attraktivität als Arbeitgeber zu sichern.



Es ist ratsam, den Anschlussvertrag bei einer Pensionskasse regelmässig einem Konkurrenzvergleich zu unterziehen. So stellen die Verantwortlichen (Vorsorgekommissionsmitglieder) sicher, dass die Konditionen weiterhin vorteilhaft sind. Nachfolgend einige wichtige Treiber, wann und warum ein Vergleich sinnvoll ist:

- **Vertragslaufzeit:** Anschlussverträge haben in der Regel eine Laufzeit von drei bis fünf Jahren. Es ist sinnvoll, den Vertrag vor Ablauf dieser Frist zu überprüfen und gegebenenfalls neu auszuschreiben.
- **Änderungen der Rahmenbedingungen:** Wenn es wesentliche Änderungen bei den Rahmenbedingungen gibt, wie z.B. eine Senkung des Umwandlungssatzes oder eine Erhöhung der Beiträge, kann dies ein Anlass sein, den Vertrag zu überprüfen.
- **Finanzielle Kennzahlen:** Ein regelmässiger Blick auf die finanziellen Kennzahlen der Pensionskasse, wie Deckungsgrad, Verzinsung, Anlagerendite und Rentneranteil, hilft, die Stabilität und Leistungsfähigkeit der Kasse zu

bewerten. Bei negativen Entwicklungen sollte ein Vergleich in Betracht gezogen werden.

- **Marktentwicklungen:** Der Markt für Pensionskassen kann sich ändern, und neue Anbieter oder bessere Konditionen können verfügbar werden. Ein regelmässiger Vergleich hilft, von diesen Entwicklungen zu profitieren.
- **Vertragskündigung:** Die Kündigungsfrist eines Pensionskassenvertrages beträgt normalerweise sechs Monate. Es ist wichtig, diese Frist im Auge zu behalten, um rechtzeitig handeln zu können.

Tipp: Ein Konkurrenzvergleich hilft, die besten Konditionen für die Mitarbeitenden zu sichern und die finanzielle Stabilität der Pensionskassenlösung zu gewährleisten.

Vorgehen und Zeitplan

Wahl der Stiftungsform, Wahl der Anbieter und Konkurrenzvergleich:

- **Überprüfung der Stiftungsform:** Teilautonome Stiftungen mit ihren Möglichkeiten einer gepoolten bzw. individuellen Anlage erfahren einen grossen Zulauf. Im Beratungsprozess erhalten Unternehmen Transparenz zu den Stiftungsformen und sehen, welche Pensionskassenlösung für sie am besten geeignet ist.
- **Evaluation der potenziellen Anbieter:** Die Auswahl der Anbieter erfolgt anhand definierter Kriterien: u.a. Stiftungsform, Deckungsgrad, Grösse der Stiftung, Umwandlungssatz, Verzinsung der Altersguthaben, Verhältnis Aktive/Rentner, Kosten.
- **Einholung der Offerten:** Angebote werden von den ausgewählten Anbietern eingeholt.
- **Erarbeiten eines Ausschreibungsberichtes:** Ein detaillierter Bericht wird erstellt, der als Entscheidungsgrundlage dient und eine Empfehlung enthält.

Zeitplan Prozessbeginn:

Wir empfehlen, diese Vorbereitungsarbeiten im ersten Quartal abzuschliessen. Die Tarife für das Folgejahr sind bei den Pensionskassenanbietern erfahrungsgemäss bis Ende April bekannt. Die Offerten werden somit frühestens im April/Mai erwartet.

Entscheidungsphase

- **Präsentation der Resultate:** Die Ergebnisse der Ausschreibung und die eingeholten Offerten werden den Entscheidungsträgern (Vorsorgekommission, Verwaltungsrat, Geschäftsleitung) in geeigneter Form präsentiert. Dabei werden die Vor- und Nachteile der einzelnen Anbieter sowie die Empfehlung detailliert und nachvollziehbar dargelegt.
- **Unterstützung beim Entscheid:** Die Entscheidungsfindung wird durch gezielte Unterstützung erleichtert. Dies umfasst die Beantwortung von Fragen, die Bereitstellung zusätzlicher Informationen und die Moderation von Diskussionen innerhalb der Entscheidungsgruppen.
- **Verhandlungsgespräche mit potenziellen Anbietern:** Unterstützung bei den Verhandlungen mit den ausgewählten Anbietern, um die besten Konditionen und Vertragsbedingungen zu sichern.

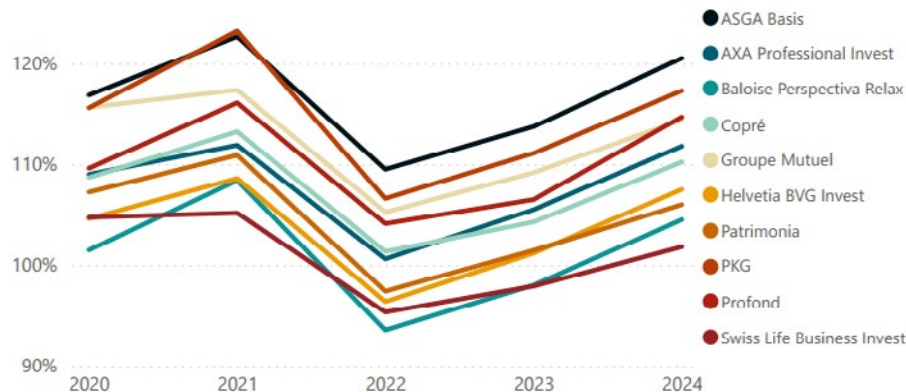
Bei der Entscheidung, den Anschlussvertrag mit einem anderen Anbieter abzuschliessen, sollten die Mitarbeitenden frühzeitig einbezogen werden. Sie haben im Zusammenhang mit einem Wechsel des Anschlussvertrages ein Mitbestimmungsrecht. Vor einer Kündigung beim bestehenden Anbieter werden die Mitarbeitenden über die Änderungen informiert und die persönlichen Fragen beantwortet. Anschliessend erfolgt eine Abstimmung zum Vertragswechsel und wenn mehr als die Hälfte aller Mitarbeitenden dem Wechsel zustimmen, kann der Pensionskassenwechsel durchgeführt werden.

- **Begleitung bei der Information der Mitarbeitenden:** Die Mitarbeitenden werden miteinbezogen und umfassend über die anstehenden Änderungen informiert. Dies umfasst die Organisation von Informationsveranstaltungen, die Bereitstellung von Merkblättern und die Durchführung von Sprechstunden, um individuelle Fragen zu klären. Zudem wird eine Einsprachefrist eingeräumt, während der die Mitarbeitenden ihre Bedenken äussern können. Anschliessend wird eine Abstimmung mit den Mitarbeitenden durchgeführt.

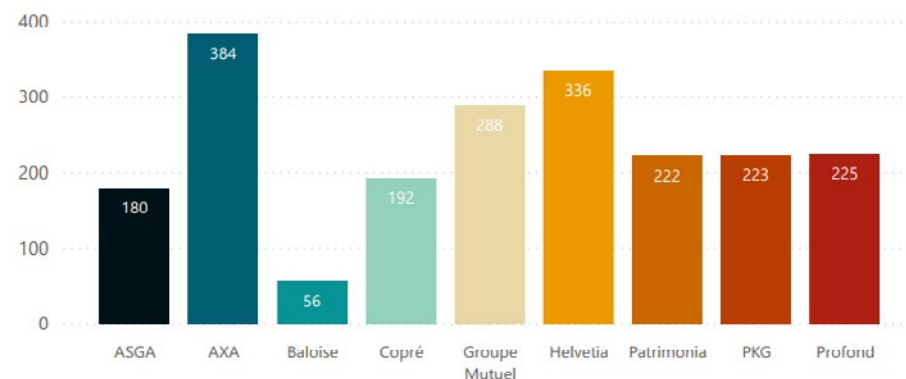
Zeitplan Entscheidungsphase:

Die Kündigungsfrist eines Pensionskassenvertrages beträgt normalerweise 6 Monate. Wir empfehlen, bei der Bestellung der Offerten, beim bestehenden Anbieter eine Kündigungsfristverkürzung bis Ende September anzufragen. Vorausgesetzt, diese wird genehmigt, erfolgen die Arbeiten der Entscheidungsphase zwischen Ende Mai und Ende September.

Unterschiede beim Deckungsgrad



Unterschiede bei den durchschnittlichen Verwaltungskosten



Umsetzung

Unterstützung bei den Umsetzungsarbeiten: Dazu gehören das Verfassen von Kündigungsschreiben, die Kontrolle der Anschlussunterlagen, das Sicherstellen der Verarbeitung von Mutationen bis Ende Jahr und das Erstellen von Mitarbeiterinformationsschreiben.

Zeitplan Umsetzung:

Die Arbeiten im Zusammenhang mit der Vertragskündigung und dem Neuanschluss beim künftigen Anbieter erfolgen von September bis anfangs Folgejahr.

Funk unterstützt Unternehmen und Pensionskassenverantwortliche im beschriebenen Prozess umfassend. Erfahrungsgemäss ist die Delegation der Prossverantwortung für Unternehmen und die Vorsorgekommission ausserordentlich wertvoll.



Christian Walker
Senior Broker
Personenversicherungen

Kontakt

Für eine persönliche Beratung oder weitere Informationen stehen unsere Spezialisten aus dem Fachbereich Personenversicherungen gerne zur Verfügung.

infobvg@funk-gruppe.ch
Telefon +41 58 311 05 00

Funk Gruppe
www.funk-gruppe.ch



News

Performance

Durchschnittlich 7.6 % im Jahr 2024

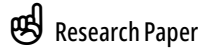
Die von der UBS untersuchten über 100 Pensionskassen erzielten im Berichtsjahr 2024 auf ihren verwalteten Vorsorgegeldern eine durchschnittliche Performance von 7.6 %. Dies ist die beste Performance seit 2021 bzw. die viertbeste Performance der letzten 15 Jahre. Das beste Jahr in dieser Zeitspanne war 2019 mit 11.3 %, das schwächste 2022 mit -9.6 %. Besonders positiv sticht die Performance in der Kategorie Aktien Welt (ohne Schweiz) mit 21.8 % hervor. Die grössten Pensionskassen (Vermögen über 1 Mrd.) schnitten 2024 mit einer Performance von 7.3 % schwächer ab als die mittelgrossen oder die kleinsten Kassen mit je rund 7.8 %. Im Dezember war die Performance der Kassen im Durchschnitt leicht negativ (-0.2 %), wobei vor allem die Entwicklung in der Kategorie Aktien Schweiz (-1.3 %) die Performance nach unten zog.



Performance

Anteil an globalen Aktien war entscheidend

2024 war für viele institutionelle und private Investoren ein erfolgreiches Anlagejahr. Gelohnt haben sich insbesondere Investitionen in globale Aktien. Strategien mit einem hohen Aktienanteil haben deshalb tendenziell höhere Renditen erreicht. Diesen und viele weitere Aspekte des vergangenen Anlagejahrs erläutert das PPCmetrics Research Paper «Anlagestrategien im Jahr 2024» aus der Perspektive von Schweizer Anlegern.



Konsumentenstimmung

Deutlich besser als vor einem Jahr

Im Dezember 2024 liegt der Index der Konsumentenstimmung bei -30 Punkten. Das sind 14 Punkte mehr als im Dezember 2023, teilt das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) mit.



ESG

Umfrage zu Reporting und Bedürfnissen

Bei der Umsetzung des ASIP-ESG-Reporting-Standards wurden in den letzten Jahren verschiedene Herausforderungen deutlich, nicht nur in Bezug auf die Verfügbarkeit und Qualität der Daten. Mit einer Befragung sollen die Erfahrungen der Pensionskassen im ESG-Reporting-Prozess und ihre Bedürfnisse im Kontext Nachhaltigkeit evaluiert werden. Die Befragung wurde von der auf Nachhaltigkeit spezialisierten Firma Responsible Impact Investing initiiert und wird von einer Gruppe von Finanzakteuren (im Bereich ESG-Daten bzw. ESG-Reporting, Global Custody, Asset Management) unterstützt, die ihre Dienstleistungen stärker auf die Bedürfnisse von Pensionskassen ausrichten möchten.

ESG

Erweiterte Liste nachhaltiger und klimaverträglicher Anlagelösungen

Die Klima-Allianz hat eine Liste nachhaltiger und klimaverträglicher Anlagelösungen erstellt. Die ergänzte Positivliste umfasst rund 345 Positionen. Die Fondsliste soll Anlageverantwortliche bei Entscheidungen für klimaverantwortliche Investitionen unterstützen.

Konjunktur

Teuerung 2024 um 1.7 % rückläufig

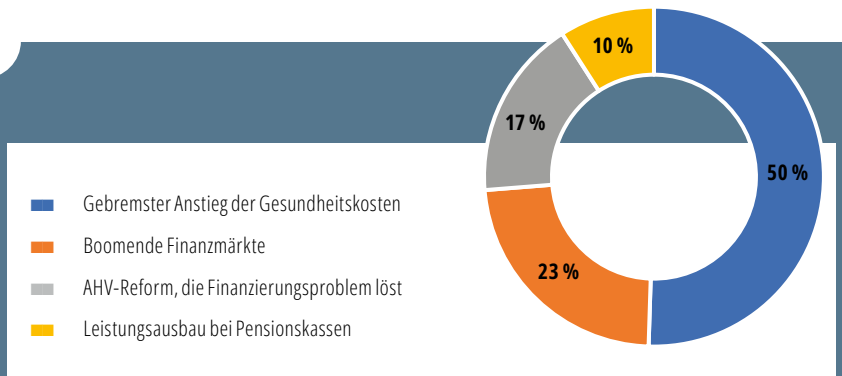
Der Gesamtindex der Produzenten- und Importpreise blieb im Dezember 2024 gegenüber dem Vormonat unverändert. Sein Stand beträgt 106.3 Punkte (Dezember 2020 = 100). Im Vergleich zum Dezember 2023 sank das Preisniveau des Gesamtangebots von Inland- und Importprodukten um 0.9 %. 2024 belief sich die durchschnittliche Jahresteuern auf -1.7 %. Dies geht aus den Zahlen des Bundesamts für Statistik (BFS) hervor.

FRAGE DES MONATS

Wunsch fürs Vorsorgejahr 2025

Gebremster Anstieg der Gesundheitskosten

In der letzten Frage des Monats wollten wir wissen, welches Ihr wichtigster Wunsch fürs Vorsorgejahr 2025 ist. Die Hälfte (50 %) wünscht sich einen gebremsten Anstieg der Gesundheitskosten. Danach folgen diese Wünsche: boomende Finanzmärkte (23 %); eine AHV-Reform, die das Finanzierungsproblem löst (17 %); ein Leistungsausbau bei Pensionskassen (10 %).



Nehmen Sie an der neuen Frage des Monats teil:

In der Branche wird eine Anpassung der BVG-Parameter diskutiert. Was halten Sie vom Vorschlag?



News

Statistik

Wertschwankungsreserven lagen 2023 unter dem Niveau von 2021

Das Nettoergebnis der Vermögensanlagen war 2023 mit 54 Mrd. Franken positiv, nachdem im Vorjahr ein Verlust von 105 Mrd. Franken resultierte. Die Wertschwankungsreserven erhöhten sich auf 94 Mrd. Franken (Vorjahr 65 Mrd. Franken), was jedoch noch deutlich unter den 145 Mrd. Franken von 2021 liegt. Dies geht aus den definitiven Ergebnissen der Pensionskassenstatistik 2023 des Bundesamts für Statistik ([BFS](#)) hervor.

Statistik

Schweizerische Sozialversicherungsstatistik 2024 liegt vor

Die [Schweizerische Sozialversicherungsstatistik 2024](#) gibt einen umfassenden Überblick über die Entwicklung der einzelnen Sozialversicherungszweige und die Gesamtrechnung der Sozialversicherungen für das Jahr 2022. Gesamthaft haben die Sozialversicherungen 204.2 Mrd. Franken eingenommen und 179.5 Milliarden ausgegeben. Der grösste Teil der Einnahmen erfolgte mit 79.9 Mrd. Franken über die berufliche Vorsorge.

Nachhaltigkeit

ASIP veröffentlicht überarbeiteten ESG-Reporting Standard

Der Schweizerische Pensionskassenverband ASIP unterstützt die Vorsorgeeinrichtungen in ihrem Bestreben, den Wandel im Umgang mit den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) in ihrer Berichterstattung zum Ausdruck zu bringen, mit dem eigens entwickelten «ESG-Reporting Standard für Pensionskassen». Der seit dem 1. Januar 2023 geltende Standard hat sich bereits erfreulich verbreitet. Um die Praxistauglichkeit weiter zu erhöhen, hat die zuständige ASIP-Arbeitsgruppe den Leitfaden überprüft und einige kleinere Anpassungen vorgenommen. Der überarbeitete ASIP [ESG-Reporting Standard](#) (Version 1.1) kann ab sofort in Deutsch heruntergeladen werden. Die französische und englische Übersetzung werden demnächst verfügbar sein.

Unerwartetes Erbe für die französische Gemeinde Thiberville: Ein Pariser hat dem Ort fast sein gesamtes Vermögen vermacht – offenbar wegen seines Nachnamens. Über [Roger Thiberville](#) ist nicht viel bekannt: Der Meteorologe lebte in Paris und besass dort vier Immobilien. Thiberville starb im August im Alter von 91 Jahren. Er vermachte fast sein gesamtes Vermögen einer Gemeinde, die er selbst nie besucht hatte: Thiberville in der Normandie mit rund 1700 Einwohnern. Sein einziger Wunsch an die Gemeinde war, dass seine Asche in einer Gedenkstätte auf dem örtlichen Friedhof beigesetzt wird.

Schöner Ausreisser. Gemäss provisorischen Berechnungen wird die Schweizerische Nationalbank ([SNB](#)) für das Geschäftsjahr 2024 einen Gewinn von rund 80 Mrd. Franken ausweisen. Allerdings dürfte dieses Ergebnis laut [NZZ](#) nur schwer zu wiederholen sein. Die UBS schätzt das Gewinnpotenzial der SNB auf 10 bis 15 Mrd. Franken. Ein Gewinn von 80 Milliarden erscheine daher als Ausreisser, der sich so schnell nicht wiederholen dürfte.

Egoistische Schweiz. Die Schweiz belegt im [World Giving Index](#) Rang 65 von insgesamt 142 Ländern. In der Kategorie Hilfsbereit-



schaft gegenüber Fremden liegt die Schweiz in der unteren Hälfte der Rangliste und gehört damit zu den zehn Ländern mit der geringsten Hilfsbereitschaft. Im Vergleich zum weltweiten Durchschnitt zeigt die Schweiz eine über-

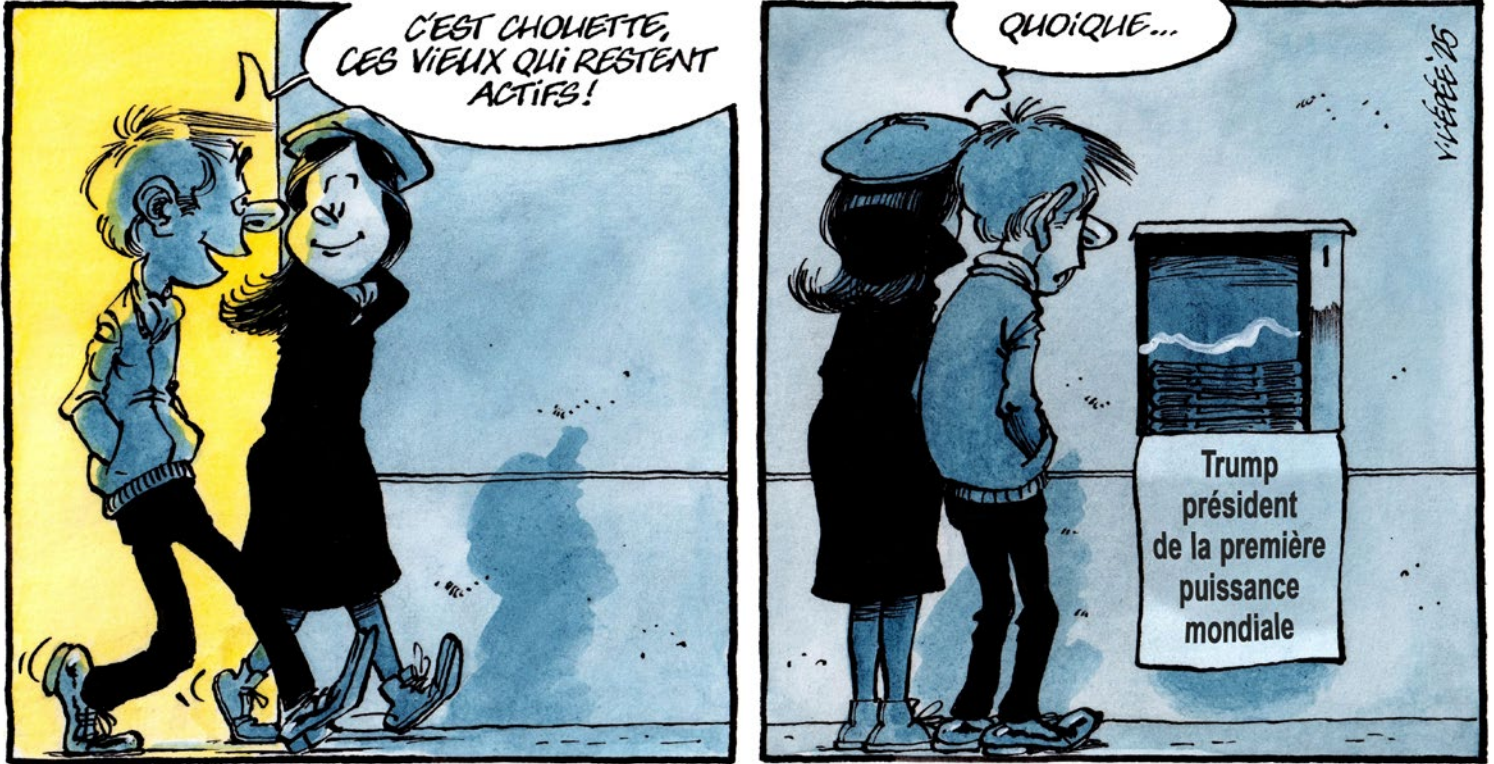
durchschnittliche Beteiligung an Geldspenden. Dennoch reicht dies nicht für einen Platz unter den Top 10 in dieser Kategorie.

Die Schweiz – ein **Magnet für ältere Milliardäre**. Seit 2020 haben 176 Milliardäre ihren Wohnsitz gewechselt und dabei rund 400 Mrd. US-Dollar an Vermögen verschoben. Die Ergebnisse des UBS-Berichts basieren auf einer Analyse von über 2500 Milliardären weltweit über einen Zeitraum von 10 Jahren. An der Spitze der Länder, die die meisten Milliardäre anziehen, steht die [Schweiz](#). Auf den weiteren Plätzen folgen die Vereinigten Arabischen Emirate (VAE), Singapur und die USA. Mit ihrer stabilen Wirtschaft, renommierten Banken und einem Rechtssystem, das Vermögen wirksam schützt, sei das Land besonders attraktiv für ältere Milliardäre, die ihre Nachlassregelungen vorbereiten.

News

Karikatur des Monats

Die «Seenagers»: Senioren, die eine zweite Jugend leben



«Herzig, wie diese Alten aktiv bleiben!» «Wobei...» «Trump Präsident der ersten Weltmacht».

OAK BV

Berechnungsbeispiele zu den Mitteilungen M – 01/2024

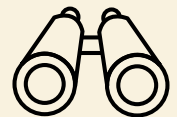
Die Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge (OAK BV) hat im Oktober die Mitteilungen M – 01/2024 «Leistungsverbesserungen bei Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen nach Art. 46 BVV 2» publiziert. Infolge mehrerer Anfragen zur Anwendung der in den Mitteilungen festgelegten Obergrenze – insbesondere wenn die Wertschwankungsreserven zwischen 75 % und 100 % des Zielwerts geöffnet sind – stellt die OAK BV auf ihrer Website Berechnungsbeispiele mit ergänzenden Erläuterungen zur Verfügung.



BVG und Sozialversicherungen

Neuerungen und Masszahlen 2025

Auf der Website von [vps.epas](https://www.vps.epas.ch) finden Sie eine Tabelle mit den wichtigsten Masszahlen fürs Jahr 2025 zum Download. Getrud E. Bollier hat zudem für die Zeitschrift [Penso](https://www.penso.ch) eine Übersicht über Änderungen und Neuerungen in den Sozialversicherungen zusammengestellt.



Themenvorschau

Die Märzausgabe behandelt das Thema «Kapitalanlagen in geopolitisch unruhigen Zeiten».



vps.epas

Einführung in die berufliche Vorsorge

Modulkurs für Stiftungsräte und weitere Interessierte

19./26.3., 2./9./16.4.2025, Olten

3./10./17./24.6., 1.7.2025, Zürich

Mit namhaften Fachspezialisten der beruflichen Vorsorge ist vps.epas laufend in der Lage, den Einführungskurs in die berufliche Vorsorge speziell für Stiftungsräte und weitere Interessierte anzubieten. Die Grundausbildung dauert fünf Tage. Die Module können auch einzeln gebucht werden.

19. März/3. Juni 2025

Modul 1: Rahmenbedingungen und Rechtsgrundlagen

Beatrice Eichenberger Schäpper,
Tristan Imhof, Markus Lustenberger,
Dieter Stohler

26. März/10. Juni 2025

Modul 2: Verpflichtung der Pensionskasse und ihre Deckung

Benno Ambrosini, Martin Franceschina,
Reto Leibundgut, Urs Schaffner

2. April/17. Juni 2025

Modul 3: Vermögensanlage

Markus Hübscher, Lukas Riesen,
Jeannette Leuch

9. April/24. Juni 2025

Modul 4: Rechnungsführung und Jahresabschluss

Marcel Geisser, Bruno Purtschert

16. April/1. Juli 2025

Modul 5: Leistungen, Leistungs-koordination und steuerliche Behandlung der 2. Säule

Martin Dumas, Simone Emmel,
Peter Lang, Max Ledergerber



Weitere Informationen finden Sie unter vps.epas.ch. Programmänderungen vorbehalten.

Ort
Hotel Arte,
Riggenbachstrasse 10, 4600 Olten

Novotel City-West,
Schiffbaustrasse 13,
Am Turbinenplatz, 8005 Zurich

Zeit
Ganzer Kurs:
5 Tage, 09.15 – 16.45 Uhr

Kosten, Credit Points und Anmeldung unter vps.epas.ch

Auskünfte
Team Academy
Laetitia Beaud
+41 (0)41 317 07 61
academy@vps.epas.ch
vps.epas.ch

Credit Points



FinanzPlaner
Verband
Schweiz

